

Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi Dan Beban Kerja

Amirul Syah^{1,*}, Nurhayati²

^{1,*}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan, Medan, Indonesia

Email: ^{1,*}amirulsyah@umsu.ac.id, ²nurhayati.0889@gmail.com

(* : corresponding author)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pada PT. Agrindo Niaga Mas. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agrindo Niaga Mas, Sebanyak 35 karyawan sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan Nonprobability Sampling/Sampling jenuh yaitu semua populasi dijadikan sample sebanyak 35 karyawan PT. Agrindo Niaga Mas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 23*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung pengaruh motivasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Kata Kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling penting bagi sebuah perusahaan agar mereka dapat memenuhi tujuan dan misi perusahaan. Oleh karena itu penting sekali untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan serta keterampilan yang luas dan dengan kinerja yang baik. Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal diperlukan dukungan yang sesuai dimulai dengan pendidikan, penyediaan fasilitas sosial, dan ketersediaan kesempatan serta lapangan pekerjaan yang memadai. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi oleh perusahaan di Indonesia adalah menemukan sumber daya manusia dengan kualitas yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan bagaimana agar tetap dapat memperoleh sumber daya manusia dengan kualitas yang dapat diandalkan, agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya.

Dalam usaha agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, peran manajemen akan begitu diperlukan untuk membantu mengembangkan dan membina sumber daya manusia yang telah ada agar kualitas dan kinerja mereka bertambah baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Didalam manajemen itu sendiri peranan seorang pemimpin sangatlah penting, karena sebagian hasil dari kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh peran dari atasan kerjanya yang dalam hal ini adalah sang pemimpin. Pemimpin atau atasan harus dapat menggerakkan para bawahan agar dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam proses untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan harus mampu mengelola pegawainya dengan baik sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan merasa senang. Salah satu yang harus dipertimbangkan perusahaan adalah kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu motivasi kerja. (Tanjung & Rasyid, 2020) menyampaikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan [2] yang mendefinisikan Motivasi, mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu Beban kerja. (Sembiring et al., 2021) menyampaikan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini sejalan dengan definisi dari beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dialokasikan kepada pegawai. Beban kerja penting diketahui sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja karyawan agar terdapat keseimbangan antara tenaga pegawai dengan beban kerja. Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan kepada pegawai dapat menurunkan kinerja pegawai, [3]

PT. Agrindo Niaga Mas (Indonesia Lintas Cargo) adalah perusahaan yang berdiri di Indonesia sejak tahun 2016 yang terletak di Jl. Ring Road No.23, Tj.Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa, penyedia angkutan truk, dan transportasi cargo domestik (area Sumatra), di support dengan armada sendiri dengan estimasi pengiriman yang cepat, tepat dan aman untuk menunjang kepuasan pelanggan.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, PT. Agrindo Niaga Mas mempunyai masalah pada kinerja pegawainya. Dimana kinerja pegawai yang belum optimal yang dapat terlihat dari belum tercapainya target yang diberikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja yang menurun, kurangnya bergairah pegawai dalam menjalankan tugas dan tingkat beban kerja yang diterima karyawan bertambah sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal.

Masalah pada motivasi terlihat dari kurang bersemangatnya karyawan dalam bekerja dan mengerjakan tugas apa adanya saja, sehingga membuat menurunnya motivasi kerja yang berdampak pada kinerja yang belum optimal. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya penghargaan dari perusahaan dimana perusahaan tidak memberi insentif maupun bonus dengan beban kerja yang bertambah, tidak mendapat jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan (BPJS) dari perusahaan.

Masalah pada beban kerja dapat dilihat dari bertambahnya target yang harus dicapai, kondisi fasilitas penunjang pekerjaan yang kurang memadai dan kurangnya standar pekerjaan dari perusahaan. Dengan target yang harus dicapai, pegawai merasa dituntut harus bekerja ekstra sehingga menambah beban kerja para pegawai ditambah dengan minimnya fasilitas sarana dan prasarana menjadi faktor penghambat pegawai dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja yang belum optimal.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama [4], sedangkan menurut [5] mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut. Menurut [6] kinerja adalah hasil kerja karyawan terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Menurut [7] kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut [8] kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut.

2.2 Motivasi

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut [9] motivasi adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. [10] menyatakan bahwa motivasi artinya keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan menurut [5], timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

[6] menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab, sedangkan [11]. mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan.

Dari uraian yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawannya yang kelak akan menentukan efektivitas seorang pimpinan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pimpinan dapat memotivasi karyawannya dalam hal pelaksanaan kegiatan.

2.3 Beban Kerja

Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan bertujuan mendapatkan hasil pekerjaan. Jadi, Beban kerja segala yang menjadi tanggung jawab seseorang yang dilaksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. [12] mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan [13] mengemukakan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

[5] mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai selama bertugas disuatu unit pelayanan. Beban kerja terdiri dari beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik didefinisikan sebagai reaksi manusia untuk pekerjaan fisik eksternal. Beban kerja fisik tergolong kedalam beban kerja eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan [14].

Ketika pekerjaan eksternal adalah kerja fisik, reaksi tubuh yang terdiri dari penyesuaian fisiologis dan adaptasi diperlukan. Fisiologi secara umum mempelajari bagaimana fisik manusia dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Penyesuaian dan adaptasi ini dapat diukur dan dihitung, melalui analisis dasar untuk penilaian kuantitatif beban kerja fisik [15].

Beban kerja mental adalah sebuah indikator tentang jumlah perhatian atau tuntutan mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. [16]. Beban kerja mental dapat diklasifikasikan atas dasar metode pengukuran obyektif dan metode pengukuran subyektif. Pengukuran secara obyektif dapat dilakukan dengan beberapa anggota tubuh antara lain melalui pengukuran denyut jantung, kedipan mata, dan ketegangan otot. Sedangkan dalam pengukuran beban kerja mental secara subyektif didasarkan pada persepsi para pekerja [8]

2.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 1. Peneliti terdahulu

No	Nama Peneliti (tahun)	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	[17]	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. [17]	1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. 3. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru 4. Kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru
2	[15]	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai [15]	1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai 3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja 4. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
3	[18]	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja perawat pada	1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

No	Nama Peneliti (tahun)	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. [18]	2. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. Motivasi dan beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja
4	[2]	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado. [2]	1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 3. Beban kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	[19]	Pengaruh Motivasi dan Beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. [19]	1. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat 2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat 3. Motivasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat
6	[20]	Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. [20]	1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja 3. beban kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut [21] penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Variabel Kinerja

Variabel Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan digunakan sebagai tolak ukur dalam mencapai tujuan atau target dalam perusahaan tersebut, [5].

3.3 Variabel Motivasi

Variabel Motivasi (X1) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan, [11].

3.4 Variabel Beban Kerja

Variabel Beban Kerja (X2) adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, [13].

3.5 Populasi Dan Sampel

Pengertian populasi menurut [22] adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah pegawai PT. Agrindo Niaga Mas yaitu 35 orang.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 558-567

Menurut [23] Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut [21] bahwa bila populasi <100 maka sample yang diambil adalah seluruh populasi atau sample jenuh, Oleh karena itu untuk teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Dengan demikian sample dalam penelitian ini berjumlah 35 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- Wawancara (*Interview*): Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada Karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.
- Kuesioner / Angket: [24] menyatakan questioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja.

3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan Model Regresi Linear Berganda harus memenuhi Uji Asumsi Klasik antara lain:

- Uji Normalitas Data
- Uji Multikolineritas
- Uji Heteroskedastisitas
- Uj Hipotesis
 - Uji Secara Parsial (Uji t)
 - Uji Secara Simultan (Uji F)
- Uji Koefisien Determinan

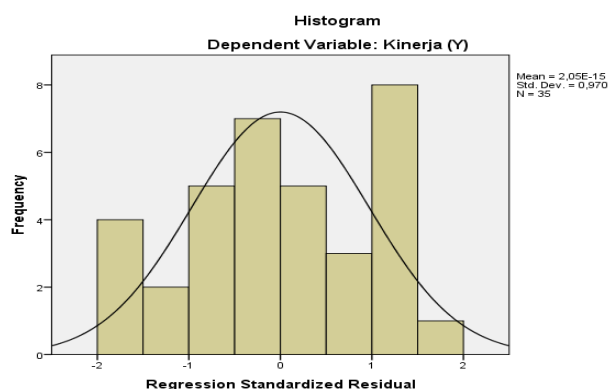
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan sebagai beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

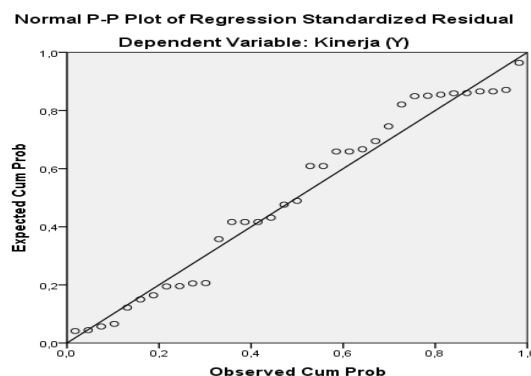
4.2 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik *Regression Standarized Residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.



Gambar 2. Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206

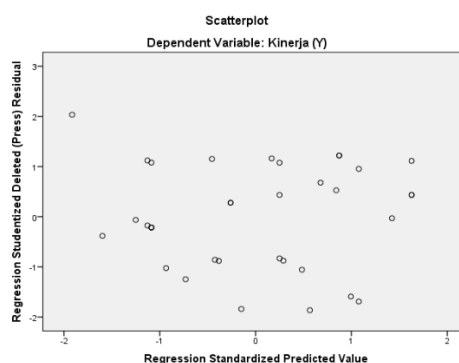
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Variabel independen yakni Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4.4 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 3. Heterokedastisitas

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 558-567

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4.5 Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Koefisien Regresi

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 23.0 di dapat:

a = 9,513

b1 = 0,407

b2 = 0,360

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (Motivasi dan Beban Kerja) adalah:

$$Y = 9,513 + 0,407 X_1 + 0,360 X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel bebas (Motivasi), dan (Beban Kerja) memiliki koefisien bi yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai hubungan yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel Motivasi (X1) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara variabel lainnya.

4.6 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Penguji hubungan variabel bebas Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap variabel terikat (Y) Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,513	3,910		2,433	,021		
	Motivasi (X1)	,407	,080	,712	5,058	,000	,829	1,206
	Beban Kerja (X2)	,360	,043	,559	3,422	,000	,829	1,206
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 5,058$ $t_{tabel} = 1,689$. Dengan kriteria pengambilan keputusan :

1. Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

2. Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengujian di atas variabel Motivasi (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,058 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample t_{tabel} sebesar 1,689 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 5,058 > t_{tabel} 1,689$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas.

b. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai coefficients : $t_{hitung} = 3,422$ $t_{tabel} = 1,689$. Dengan kriteria pengambilan keputusan :

1. Ho ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,

2. Ho diterima bila : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Beban Kerja (X2) diperoleh thitung sebesar 3,422 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai ketentuan untuk 35 sample ttabel sebesar 1,689 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya thitung 3,422 > ttabel 1,689 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas.

4.7 Uji Signifikan Secara Simultas (Uji F)

Hipotesis subtansial dalam penelitian ini adalah : Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis subtansial tersebut di konversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ {apabila semua koefisien β adalah sama dengan nol, maka Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

H_a : Salah satu $\beta \neq 0$ {apabila salah satu koefisien β tidak sama dengan nol, maka Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y)}.

Ketentuannya, jika nilai Sig pada tabel Anova $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai Sig $> \alpha 0,05$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,038	2	37,019	14,473	,000 ^b
	Residual	81,847	32	2,558		
	Total	155,886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)						

$F_{tabel} = Df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, $Df_2 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ adalah 4,16 $F_{hitung} = 14,473$

a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed $\leq 0,05$)

Berdasarkan data tabel diatas uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 14,473 dengan nilai signifikan 0,000 pada Ftabel untuk 35 sample dengan signifikan 0,05 dengan nilai Ftabel sebesar 4,16 maka diperoleh Fhitung 14,473 > Ftabel 4,16 dengan nilai signifikan 0,000 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

4.8 Koefisien Determinasi (R-Square)

Selanjutnya dengan melihat *R-Square* akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b			Durbin-Watson
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	,689 ^a	,475	,442	1,59929		2,259

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Motivasi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,689 dan R-Square adalah 0,475 atau 47,5%. Dari nilai R-Square dapat diketahui bahwa secara bersama Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) memiliki pengaruh sebesar 47,50%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas X1 (Motivasi), dan X2 (Beban Kerja) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.9.1 Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil thitung (5,058) > ttabel (1,689) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

ISSN 2962-7966 (media online)

Vol 4 No 1, Hal: 558-567

Menurut [9] motivasi adalah suatu usaha sadar memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk meningkatkan kinerja dengan baik.. Dengan demikian bahwa motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang ditemukan oleh [17], [15], [18], [2], [19], [20], [25], [26], [27], [28], [29] menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.9.2 Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil thitung (3,422) > ttabel (1,689) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

[1] mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan. Bila tuntutan pekerjaan terlalu tinggi atau melebihi kemampuan pekerja maka akan menurunkan kinerjanya. Dengan demikian beban kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang ditemukan oleh [2], [19], [18], [20] yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.9.3 Pengaruh Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Dikarenakan hasil Fhitung (14,473) > Ftabel (4,16) dengan nilai signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan pada PT. Agrindo Niaga Mas.

Dengan nilai R Square sebesar 0,475 atau 47,50% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah Sedang, sedangkan sisanya 52,50% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

[6] menjelaskan bahwa secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab.

[12] mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. .

Dari pendapat ahli dan peneliti terdahulu bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan demikian motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh [20], [18], [2], [19], yang menyampaikan beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas. Responden pada penelitian ini berjumlah 35 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas yang ditunjukkan dari hasil thitung (5,058) > ttabel (1,689) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Beban Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) pada PT. Agrindo Niaga Mas yang ditunjukkan dari hasil thitung (3,422) > ttabel (1,689) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari Uji Fhitung adalah 14,473 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,475 atau 47,50% yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja (Y) dengan Motivasi (X1), dan Beban Kerja (X2) adalah sedang, sedangkan sisanya 52,50% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

REFERENCES

- [1] Y. Fransiska and Z. Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 2, pp. 224–234, 2020.
- [2] A. Sitepu, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, pp. 1123–1133, 2013.
- [3] F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147, 2019.
- [4] J. Saripuddin, "Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan," *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, vol. 1, no. 1, pp. 3–21, 2018.
- [5] I. Mardiana, K. Kasmir, and S. Safuan, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan SIM Pro PT. Solusi Inti Multiteknik," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, vol. 4, no. 1, pp. 588–605, 2021.
- [6] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019.
- [7] J. Jufrizen and K. N. Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, vol. 3, no. 1, pp. 66–79, 2020.
- [8] I. Syahputra and J. Jufrizen, "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 104–116, 2019.
- [9] K. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta : Rajawali Pers, 2016.
- [10] Dr. A. A. P. Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Jakarta : Raja Grafindo, 2013.
- [11] S. Sedarmayanti and G. Y. Safer, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung," *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, vol. 13, no. 3, pp. 501–524, 2016.
- [12] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPPE. Medan, 2013.
- [13] K. Indajang, J. Jufrizen, and A. Juliandi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar," *Jupis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, vol. 12, no. 2, pp. 393–406, 2020.
- [14] J. Anita, N. Aziz, and M. Yunus, "Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh," *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 67–77, 2013.
- [15] M. Sembiring, J. Jufrizen, and H. Tanjung, "Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 4, no. 1, pp. 130–143, 2021.
- [16] A. Sitepu, "Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 1, no. 4, pp. 1123–1133, 2013.
- [17] H. Tanjung and M. A. Rasyid, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2020.
- [18] R. Astuti and O. P. A. Lesmana, "Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan," *Jurnal Ilman*, vol. 6, no. 2, pp. 42–50, 2018.
- [19] R. Astuti and S. Suhendri, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama," *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, vol. 5, no. 2, pp. 1–10, 2019.
- [20] R. J. Sugiharjo and F. Aldata, "Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpis Ketenagakerjaan Cabang Salemba," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 128–137, 2018.
- [21] Sugiyono S, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Jakarta: Alfabeta, 2017.
- [22] A. Juliandi, "Paramater Prestasi Kerja Dalam Perspektif Islam," *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 14, no. 01, pp. 34–48, 2014.
- [23] A. Juliandi, I. Irfan, and S. Manurung, *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi Umsu pers*. Medan: Medan, 2015.
- [24] Solimun S and Nurjanah N, *Metode Statistika Multivariat Pemodalan Persamaan Struktural*. Jakarta: Erlangga, 2017.
- [25] B. Bukhari and S. E. Pasaribu, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 10–18, 2020.
- [26] I. Andayani and S. Tirtayasa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang," *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 45–54, 2019.
- [27] A. Ainanur and S. Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2018.
- [28] M. A. Prayogi and M. Nursidin, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Dharmawangsa," *Seminar Nasional Royal (SENAR)*, vol. 2, no. 1, pp. 216–222, 2018.
- [29] D. K. Gultom, "Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan," *Jurnal Manajemen & Bisnis*, vol. 39, no. 1, pp. 1–24, 2014.